

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN MOTIVASI
KERJA DI KANTOR KALURAHAN TIPES, SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh:

ROMY NOVI YANTO
L100150003

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN MOTIVASI KERJA DI
KANTOR KALURAHAN TIPES, SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

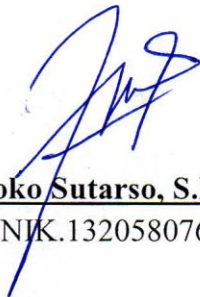
Oleh :

ROMY NOVI YANTO

L100 150 003

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing



Drs. Joko Sutarso, S.E, M.Si

NIK.132058076

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN MOTIVASI KERJA DI
KANTOR KALURAHAN TIPES, SURAKARTA**

OLEH

ROMY NOVI YANTO

L100 150 003

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Komunikasi dan Informatika
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 3 Desember 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji

- 1. Dosen Pembimbing
(Drs. Joko Sutarso, S.E., M.Si)**
- 2. Dosen Penguji
(Drs. Budi Santoso, M.Si)**
- 3. Dosen Penguji
(Pundra Rengga Andhita, M.I.Kom)**

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,

Nurfitriyana, S.T., M.Sc., Ph. D

NIK. 881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 November 2019

Penulis



Romy Novi Yanto

L100 150 003

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPAKAN MOTIVASI KERJA DI KANTOR KALURAHAN TIPES, SURAKARTA

Abstrak

Pelayanan masyarakat adalah hal yang sangat penting di masa sekarang dan kalurahan adalah unit terdepan di dari pemerintah dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dan kinerja para pegawai kalurahan menjadi sorotan dalam mereka melayani masyarakat yang tentunya itu adalah hal yang tidak mudah. Kalurahan Tipes adalah salah kalurahan ynag berhasil melakukan pelayanan masyarakat secara baik dan telah menjadi kalurahan terbaik di Surakarta di tahun 2018. Penelitian ini ingin melihat bagaimana peran kepemimpinan dalam memotivasi pagawai kalurahan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan tidak mengecewakan masyarakat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, memakai teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan adalah snowball sampling kemudian validitas data menggunakan triangulasi sumber dengan analisis data model interaktif. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lurah di Kalurahan Tipes meningkatkan motivasi bawahannya dengan (1) Komunikasi karena komunikasi yang baik adalah kunci dari hubungan yang baik, (2) Pemberian *reward* yang nantinya akan meningkatkan semangat saing dan semangat kerja. (3) Gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kepemimpinan Lurah adalah *situational approach*, dengan kepemimpinan yang baik tersebut Lurah disegani oleh bawahannya dan dijadikan panutan mereka dalam bekerja. (4) Kepemimpinan yang positif yang menciptakan ekosistem kerja yang sehat, adil dan nyaman untuk bekerja yang menjadi sumber motivasi mereka untuk bekerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Kalurahan

Abstract

Public service is very important today and the village office is the first unit in the government to provide direct services to the community and of course the performance of the village office employees is a highlight in their service to the community which is certainly not easy. Tipes village office is one of the village office that has succeeded in doing good public service and this research wants to see how the leadership role in motivating the village office so that they can work optimally and not disappoint the community. The method used is a qualitative descriptive method, the data collection techniques using interviews, observation and documentation. The sampling technique used is snowball sampling and then the validity of the data uses source triangulation with interactive model data as analysis. The results showed that the Headman in Tipes village office increased the motivation of his subordinates by using (1) Communication because good communication is the key to a good relationship, (2) Providing rewards which in turn increases competitiveness and work morale. (3) The leadership style of the Headman who both impressed and respected by his subordinates and made a role model for them to work. (4) Positive leadership that creates a good work ecosystem that is healthy, fair and comfortable for work that is bacome source of motivation.

Key Words : Motivation, Leadership, Village office

1. PENDAHULUAN

Salah satu organisasi pemerintah yang sekarang ini menjadi ujung tombak pada pemerintahan kota adalah kalurahan. Kalurahan menjadi garda paling depan dalam pemerintahan kota bukan tanpa alasan karena kelurahan termasuk ke daerah otonom dimana mereka berhak mengurus dan mengatur kepentingan masyarakat setempat, dengan demikian kalurahan memiliki tanggung jawab untuk memajukan wilayahnya secara langsung. Kalurahan juga menjadi instansi yang penting di pemerintahan karena kalurahan adalah tempat tujuan utama bagi masyarakat dalam mengurus berbagai hal yang berkaitan dengan pemerintah, baru setelah itu pihak kalurahan akan meneruskannya ke pihak yang lebih tinggi. Dari sana dapat dilihat kalurahan yang menjadi organisasi pemerintah yang paling banyak berinteraksi dengan masyarakat oleh karena hal tersebut mereka harus mempunyai kemampuan melayani masyarakat yang tinggi agar tidak terjadi kesalahpahaman ataupun ketidakpuasan masyarakat yang bisa menghambat pertumbuhan pemerintahan.

Peningkatan pelayanan masyarakat memang tidak pernah ada habisnya karena hal itu akan selalu dituntut untuk lebih baik. Kalurahan Tipes adalah kalurahan terbaik saat ini di Surakarta bukan tanpa alasan karena Kalurahan Tipes baru saja memenangkan lomba antar kalurahan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Surakarta di tahun 2018. Di berbagai bidang yang dilombakan terdapat bidang pelayanan masyarakat, Kalurahan Tipes memiliki pelayanan yang baik dan konsisten yang membuatnya dapat mengalahkan para pesaingnya di bidang tersebut selain itu Kalurahan Tipes adalah kalurahan pertama di Surakarta yang memiliki aplikasi android (Sip MbahTi) sendiri untuk melakukan pelayanan secara online. Hal ini tidak luput dari kerja keras para karyawan di sana dan pengarahan yang tepat dari Lurah, karena di bawah pemimpin yang bisa memahami bawahannya bisa menumbuhkan motivasi kerja yang akan membuat mereka bekerja secara maksimal. Jika karyawan bekerja secara maksimal dapat dipastikan bahwa pelayanan yang akan diterima oleh masyarakat pun juga akan membaik.

Organisasi sangat penting di dalam kehidupan masyarakat karena organisasi kerap menjadi penopang kehidupan untuk memudahkan masyarakat dalam melakukan suatu hal, baik itu organisasi pemerintah ataupun swasta. Organisasi itu sendiri secara harfiah bersalah dari kata organon dari bahasa Yunani yang berarti instrumen ataupun alat yang mengarah bahwa organisasi adalah sebuah alat bantu bagi manusia. Tujuan akhir diorganisasi sendiri bukanlah tujuan perorangan melainkan tujuan bersama dari orang-orang

yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Organisasi menurut Stephen Robbins (dalam Sobirin, 2007) merupakan sebuah unit sosial yang berdiri secara sengaja dalam jangka waktu yang lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang berkerja secara bersama-sama dan terkoordinasi, memiliki pola kerja yang terstruktur untuk mencapai satu tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

Di dalam sebuah organisasi pastilah ada seseorang yang memimpinya karena organisasi dan kepemimpinan adalah dua konsep yang selalu berdampingan dan tidak dapat dipisahkan, karena organisasi tanpa kepemimpinan akan membuat semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut menjadi tak terarah dan pencapaian tujuan akan menjadi lebih sulit. Sebaliknya kepemimpinan tanpa organisasi juga akan menjadi tidak berguna karena tidak adanya aktualisasi pemimpin dalam menunjukan kemampuannya. Untuk lebih jelasnya kepemimpinan menurut fielder (dalam Masmuh, 2008) adalah kemampuan seseorang dalam memberikan arahan dan koordinasi kepada anggota organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi dan juga sebagai penanggung jawab dalam setiap kegiatan organisasi yang dipimpin olehnya. Kepemimpinan sangatlah penting dalam kehidupan ini bahkan ada ungkapan yang mengatakan nasib dunia ini hanya ditentukan oleh beberapa orang saja yang, yaitu orang-orang yang berstatus sebagai pemimpin. Begitu juga dengan sebuah organisasi, sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya kepemimpinan atau arahan dari seorang pemimpin dapat menyebabkan renggangnya solidaritas anggota dan tujuan organisasi yang menjadi kabur. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan efektif merupakan keadaan dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi atau memotivasi anggota organisasinya untuk dapat bekerja dengan baik dan benar dengan kemampuan memimpinya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai perencanaan yang ada (dalam Masmuh, 2008).

Ada beberapa teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli berikut beberapa teori tersebut :

- 1) *Situational Approach*, teori ini di kemukakan oleh Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard yang didasari oleh Teori Gaya Manajemen Tiga Dimensi buatan William J. Reddin tahun 1967. menurut Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard (dalam Mulyadi, 2015) pendekatan situasional ini berfokus pada berbagai keadaan yang berbeda yang akan dialami pemimpin dan pemimpin harus bisa beradaptasi untuk menghadapi

berbagai keadaan tersebut. Dengan kata lain setiap keadaan yang berbeda diatasi dengan cara memimpin yang berbeda pula. Misalnya jika rencana A tidak bisa diterapkan maka pemimpin akan mengambil rencana B. Teori situasional juga memiliki asumsi bahwa jika seorang bawahan tidak mampu dan tidak bersedia maka seseorang pemimpin harus memberikan arahan secara spesifik dan jelas, jika bawahan tidak mampu namun bersedia pemimpin harus bisa menampilkan orientasi tugas yang tinggi untuk mengimbangi kurangnya kemampuan para bawahannya serta pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka mau mengikuti keinginan pemimpin. Teori ini juga terfokus akan bagaimana pemimpin secara tepat para pengikutnya karena tiap individu pasti memiliki kompetensi, komitmen, ataupun motivasi yang berbeda-beda. Teori ini sangat cocok untuk memimpin organisasi yang terus menerus memiliki keadaan yang berubah-ubah seperti kalurahan. Di kalurahan sendiri seorang Lurah memiliki berbagai masalah yang bervariasi sehingga seorang Lurah harus bisa beradaptasi dengan cepat sehingga masalah yang ada tidak berlarut-larut.

- 2) *Contingency Theory* atau Teori Kontingensi, teori ini hampir mirip dengan teori pendekatan situasional yang sering disebut dengan *leader-match* (penyesuaian dengan pemimpin). Teori ini berhasil dikembangkan oleh Fiedler dan Garcia pada tahun 1964. Menurut Fiedler dan Garcia Fiedler dan Garcia (dalam Iensufiie, 2010) setelah melakukan pembelajaran akan berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di lingkungan yang berbeda-beda. Teori ini berfokus pada situasi dan gaya kepemimpinan yang menjadi kerangka kerjanya. Gaya kepemimpinan di teori kontingensi mengarah kepada dua motivasi, yakni *task motivation*, dimana pemimpin terfokus pada tugas dan hasil yang bisa dicapainya. Lalu motivasi yang kedua adalah *relationship motivation*, di sini pemimpin lebih fokus untuk membangun relasi dengan pengikutnya. Menurut Fielder (dalam Mulyadi, 2015) ada tiga dimensi kemungkinan yang digunakan untuk menentukan faktor-faktor situasional kunci yang dapat mempengaruhi kepemimpinan di dalam sebuah organisasi yaitu, hubungan pemimpin-anggota, struktur kerja, dan posisi kekuatan. Di hubungan pemimpin-anggota dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan, kepercayaan dan rasa hormat para anggota kepada pemimpin mereka. Lalu di struktur kerja lebih mengarah ke sejauh mana penentuan pekerjaan di organisasi diprosedurkan maksudnya apakah pekerjaan itu sudah terstruktur atau belum. Kemudian yang terakhir posisi kekuatan yaitu tingkat pengaruh

yang dipunyai seorang pemimpin akan beberapa variabel-variabel kuasa seperti pemecatan, perekrutan, promosi, pendisiplinan dan kenaikan gaji. Langkah berikutnya adalah mengevaluasi ketiga variabel kemungkinan ini Fielder menyatakan bahwa bila hubungan pemimpin anggota lebih baik, struktur kerja lebih jelas dan spesifik, serta kekuatan posisi lebih kuat maka seorang pemimpin akan memiliki kontrol yang lebih baik dan besar yang akan membuat organisasi berkerja seperti dengan semestinya dan kurangnya masalah yang akan dihadapi.

- 3) *Path-Goal Theory* adalah teori yang menjelaskan bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Iensufiie, 2011). Di teori ini menyediakan beberapa pilihan gaya kepemimpinan yaitu yang pertama *directive leadership*, gaya kepemimpinan ini diberlakukan di situasi di mana bawahan bersifat penurut dan patuh. Yang kedua adalah *supportive leadership*, yakni pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang bersahabat dan merangkul. Yang ketiga adalah *participative leadership*, yaitu gaya di mana tugas yang ada sangat membingungkan sehingga pemimpin ikut turun tangan dengan memberikan ide dan arahan tentang tugas. Yang terakhir adalah *achievement-oriented leadership*, yaitu pemimpin memberikan tantangan terhadap bawahannya dengan standar kerja yang cukup tinggi namun juga memberikan hadiah yang seimbang.
- 4) *Leader-Member Exchange Theory (LMX Theory)* adalah teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Danserau, Green, dan Haga (dalam Iensufiie, 2011). Teori ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan bawahannya dapat dipertukarkan dan akan saling menguntungkan satu dengan lainnya. Teori kepemimpinan ini setipe dengan kepemimpinan transaksional hanya saja teori ini adalah teori yang sudah diterapkan jika sudah menjalani hubungan transaksional sebelumnya,
- 5) *Team Leadership Theory* adalah sebuah proses kepemimpinan yang kompleks. Menurut Fisher (dalam Iensufiie, 2011) pemimpin adalah sebuah medium atau seorang yang memproses sesuatu dan bertindak berdasarkan akan informasi apa yang diperoleh dalam proses tersebut. Hal ini menjadi rumit karena tim sangat bergantung pada setiap anggotanya dan jika salah satu anggota mengabaikan tanggung jawabnya maka akan terjadi kekacauan dalam rencana yang telah dibuat oleh pemimpin mereka. Misalkan tim sepak bola jika seorang kiper tidak menjaga gawangnya pastilah tim mereka akan kalah dalam pertandingan. Menurut McGrath (Iensufiie, 2011) fungsi kepemimpinan

berkaitan dengan efektivitas kelompok adalah perpaduan dari, pengawasan dan pengambilan tindakan, kefokusannya dalam masalah internal dan eksternal. Hal tersebut akan membuat pemimpin dapat mendiagnosis kelemahan kelompok, bertindak untuk memperbaiki kelemahan, meramalkan perubahan lingkungan yang akan terjadi, serta mengambil tindakan preventif dalam merespon perubahan lingkungan tersebut

- 6) *Transformational Leadership* menurut Avolio (dalam Chua & Ayoko, 2019) adalah kepemimpinan dimana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mengganti apa yang mereka percayai, nilai, kemampuan, dan motif mereka supaya bisa bekerja secara maksimal serta mencoba membangun motivasi dalam diri mereka sehingga para pengikutnya dapat memotivasi diri mereka sendiri. Dalam teori kepemimpinan ini Shamir, House, & Arthur berpendapat (dalam Chua & Ayoko, 2019) seorang pemimpin akan mengumpulkan pendapat dari pengikutnya kemudian mencoba membuat tujuan bersama yang sesuai dengan pendapat tadi agar bisa membuat para pengikutnya termotivasi dengan sendirinya untuk mengejar tujuan tadi karena merasa itu juga adalah tujuannya sendiri. Sedangkan menurut Burns (dalam Ruliana, 2014) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kepemimpinan yang seluruh elemen anggota organisasi atau masyarakat terlibat di dalamnya. dikarenakan hal tersebut kepemimpinan ini bukanlah tipe kepemimpinan yang berdiri sendiri melainkan tipe kepemimpinan yang melibatkan anggota yang dipimpinnya dalam proses kepemimpinan yang dilaksanakannya.

Keith Devis (dalam Mulyadi, 2015) pernah berkata bahwa tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah kumpulan orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan demi kesuksesan sebuah organisasi. Begitu juga dengan kelurahan tanpa kepemimpinan yang baik maka kelurahan tak akan menjadi sebuah organisasi yang sukses.

Dalam sebuah organisasi istilah motivasi tentulah sudah tidak asing lagi karena berhubungan erat dengan kemampuan kerja karyawan tapi sebelum mengetahui apa itu motivasi lebih baik kita memahami apa itu motif terlebih dahulu. Motif adalah keadaan yang mendorong seorang individu untuk mencapai suatu tujuan atau kepuasan sedangkan motivasi adalah sebuah kegiatan dimana kita memberikan dorongan baik untuk diri sendiri atau orang lain untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki, berarti motivasi berfungsi untuk membangkitkan motif (Masmuh, 2008). Kerap kali hasil kerja karyawan tidak sesuai

dengan kemampuan yang dimilikinya, tidak sesuai prestasi dan kemampuan kerja ini bisa dipengaruhi tidak adanya kemauan kerja atau faktor yang lain. Menurut Onong (dalam Masmuh, 2008) yang pasti, secara psikologi bukanlah kemampuan karyawan yang kurang melainkan kurangnya motivasi yang dimiliki atau bahkan tidak ada sama sekali. Motif yang tidak kuat membuat hasil pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Motivasi memanglah hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas setiap organisasi dan oleh karena itu setiap pemimpin berusaha sebisa mungkin memotivasi pekerjanya demi peningkatan kemampuan kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Ajie, Soyumi, dan Omotunde (dalam Saliu, 2018) mengatakan kerja seseorang (*Performance*) dipengaruhi oleh tiga hal yaitu, *Ability*, *Motivation*, & *Enviroment*. Yang bisa diterjemahkan seperti berikut $P = M + A + E$. Di dalam penelitian ini tidak akan membahas tentang *Ability* dan *Enviroment* tapi akan lebih fokus pada bagian *Motivation*. Untuk memunculkan kinerja kerja seseorang secara maksimal motivasi merupakan salah satu yang harus ada dan seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya karena itu adalah salah satu tugas dari pemimpin.

Teori motivasi yang digunakan di penelitian ini adalah teori milik Abraham Maslow (dalam Ruliana, 2014) yaitu teori hierarki kebutuhan. Maslow membagi kebutuhan kita menjadi 5 hal yang diantaranya :

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan biologis manusia, seperti sandang, papan, dan pangan.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan terbebas dari rasa takut terluka secara fisik ataupun batin.
- 3) Kebutuhan akan sosialisasi yaitu kebutuhan ini memiliki tingkat yang lebih tinggi, setelah kebutuhan akan fisiologis dan rasa aman maka kebutuhan ini akan muncul dimana akan muncul motivasi untuk membangun hubungan afektif dengan orang lain,
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan ini mengacu dimana individu ingin dihargai dan merasa bahwa eksistensinya diakui oleh orang lain untuk mencapai kepuasan pribadi,
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan individu untuk mengembangkan diri demi menjadi seseorang yang ideal sesuai keinginannya.

Sebelum seseorang melakukan pemenuhan kebutuhan, ada urutan pemenuhan kebutuhan yang akan mereka ikuti seperti yang telah dikatakan oleh Maslow, seseorang

akan memenuhi kebutuhan terbawah mereka terlebih dahulu seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman baru setelah itu kebutuhan lainnya akan mulai dikejar. Dari pemaparan teori di atas dapat dilihat bahwa tiap orang mengejar kebutuhan yang berbeda-beda pada pekerjaannya, maka dari itu agar para pekerja dapat termotivasi, seorang pemimpin harus dapat menentukan kebutuhan mana yang berusaha dipenuhi oleh pengikutnya kemudian mampu meyakinkan mereka bahwa mereka telah menerima pendapatan yang bisa memenuhi kebutuhan mereka jika mereka bekerja dengan maksimal dan memainkan peran yang efektif di dalam perusahaan. Salah satunya adalah seorang pemimpin harus bisa memberikan rasa aman bagi bawahannya misalnya rasa aman dalam ekosistem kerja yang adil bebas dari korupsi dan pilih kasih terhadap sesama bawahan. Di sini terlihat bahwa tidak ada bedanya dengan di kelurahan seorang pemimpin juga harus bisa mengangkat motivasi kerja para bawahannya dengan berlaku adil sehingga memberikan mereka rasa aman ketika bekerja sehingga dapat kinerja mereka sesuai dengan apa yang diharapkan.

Teknik motivasi menurut Kehoe (dalam Klopota, Mjeda, & Kurecic, 2018) dibagi menjadi dua yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah rangsangan motivasi yang berasal dari luar sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. seorang pemimpin harus bisa menggunakan rangsangan motivasi dari luar ini dengan memberikan semangat, pujian atau hadiah bagi bawahannya yang berhasil mencapai suatu pencapaian sehingga memotivasi orang disekitarnya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Bouckennooghe, Zafar, dan Raja (dalam Fiaz, Qin Su, Ikram, & Saqib, 2017) berpendapat bahwa memotivasi adalah salah satu komponen dalam kepemimpinan maka dari hal itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya.

Di penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanty yaitu Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kanaan Kecamatan Bontang Barat meneliti bagaimana kepemimpinan Lurah meningkatkan kinerja pegawai namun disayangkan karena hasil yang didapat justru sebaliknya karena kinerja Lurah dinilai kurang dalam meningkatkan kinerja pegawai dan malah membuat tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan disana. Di penelitian saya kali ini saya ingin mengetahui bagaimana peran kepemimpinan yang sebenarnya untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai karena itu saya memilih Kelurahan Tipes yang terbukti sebagai salah satu kelurahan terbaik di Surakarta sehingga tidak mengalami hal yang sama dengan penelitian terdahulu dimana hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan harapan.

Melakukan pelayanan masyarakat tidaklah mudah karena diperlukan motivasi kerja yang tinggi karena di dalamnya mereka akan melayani berbagai individu dengan latar belakang yang berbeda-beda pula. Penelitian ini ingin melihat bagaimana peran pemimpin di Kelurahan Tipes bisa menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga para karyawan di sana dapat berkerja secara maksimal.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan di penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian ini digunakan bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara mendalam dan objektif seperti situasi yang sebenarnya di lapangan. Jenis penelitian ini menandakan deskripsi atau uraian kata maupun kalimat yang disusun secara sistematis. Menurut Prof. Burhan Bungin (dalam Ibrahim 2015) pendekatan kualitatif adalah proses kerja riset yang sasaran penelitiannya terbatas namun kedalaman datanya tidak memiliki batas, semakin berkualitas dan dalam data yang didapatkan semakin berkualitas pula hasil penelitian tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara sendiri menurut Denzin dan Lincoln (dalam Ibrahim, 2015) adalah seni bertanya dan mendengar dalam perbincangan yang bukanlah perangkat yang netral dalam memproduksi realitas. Jadi wawancara merupakan perangkat untuk memproduksi pemahaman situasional. Teknik pengumpulan data yang kedua yang digunakan adalah observasi, menurut Kaelan (dalam Ibrahim, 2015) observasi merupakan peninjauan dan pengamatan secara cermat yang merupakan kunci utama dalam melakukan pengumpulan data untuk suatu penelitian. Yang terakhir adalah dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau yang berasal dari luar yang bisa berupa catatan, koran, transkrip, notulen ataupun majalah (Ibrahim, 2015)

Teknik samplingnya menggunakan *snowball sampling* yang kerap juga disebut *network sampling*. Teknik sampling ini mengambil informasi dari satu jaringan ke jaringan lainnya yang masih berhubungan jika dikira masih diperlukan tambahan informasi, lebih mudahnya dianalogikan seperti bola salju dimana informasi yang didapatkan bisa semakin banyak seiring dengan jumlah narasumber yang juga bertambah. Narasumbernya adalah Lurah di Kelurahan Tipes, Surakarta dan beberapa pengurus di sana.

Validitas data yang dipakai adalah triangulasi sumber dimana menurut Cresswell (dalam Zamili, 2018) digunakan untuk membangun data dari sumber-sumber terkait. Di triangulasi sumber ini berusaha menghadirkan tema dari sumber-sumber data yang ada atau sudut pandang dari partisipan untuk menambahkan fakta dan memperkuat validitas riset. Namun tidak semua fakta adalah data maka dari itu hal tersebut perlu diseleksi untuk mengurangi kesalahan yang ada dan agar membuat kumpulan data tersebut lebih masuk akal. Triangulasi ini diterapkan untuk menghindari bias data yang mungkin bisa terjadi.

Analisis data dengan model interaktif yaitu teknik analisis data yang kerap dikaitkan dengan konsep milik Miles dan Hobberman (dalam Ibrahim 2015) yang terdiri dari tiga komponen, pertama reduksi data yaitu hasil telaah dari data yang telah dikumpulkan. Kedua penyajian data yaitu bagaimana kita menampilkan hasil data yang telah kita reduksi. Yang terakhir adalah verifikasi data dan penarikan kesimpulan, di sini kita memastikan kebenaran data-data yang telah kita dapatkan kemudian menarik kesimpulan dari data tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara mereka dapat memotivasi bawahannya karena dengan begitu suatu organisasi dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan utama mereka. Berikut adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana cara Lurah dari Kalurahan Tipes mampu memotivasi bawahannya sehingga menjadi salah satu kelurahan terbaik di solo.

3.1 Komunikasi

Komunikasi yang efektif dan intim bisa menumbuhkan rasa kebersamaan yang tinggi dan dapat mengurangi kesalahan komunikasi yang sering terjadi di organisasi. Menurut Treece (dalam Susanty, 2014) Kebebasan dalam berkomunikasi dapat juga meningkatkan kepercayaan diri para bawahan di suatu organisasi karena mereka merasa pendapat dihargai dan juga jika mereka diberikan secara informasi yang jelas tentang apa yang mereka akan lakukan mereka bisa lebih kooperatif dalam pekerjaannya. Walau jika bawahan dan atasan berhubungan terlalu dekat bisa menimbulkan kesubjektifan dalam mengambil keputusan namun hal itu belum terlihat di Kalurahan Tipes karena mereka masih tetap profesional dalam mengerjakan tugasnya.

Di sebuah organisasi menurut Umam (dalam Astriani 2013) komunikasi formal dilihat melalui arahnya sebagai berikut :

3.1.1 Komunikasi ke bawah

Yang dimaksudkan dari komunikasi ke bawah adalah komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi seperti ini biasanya berisi perintah. Di sini pemimpin diuntut dapat berkomunikasi, memberikan ide-idenya dan informasi yang diperlukan kepada bawahan, baik secara kelompok atau perseorangan, secara tidak langsung ataupun secara langsung. Keakuratan dari pesan yang disampaikanpun bisa menjadi kurang akurat jika telah turun terlalu jauh kebawah karena sudah terpengaruhi oleh subjektivitas penyampai pesan, terutama pesan yang hanya disampaikan secara lisan. Di Kalurahan Tipes komunikasi ke bawah ini berjalan dengan baik tanpa halangan karena tipe penyampaian pesan langsung dari Lurah ke bawahannya yang biasanya dilakukan setiap apel pagi.

3.1.2 Komunikasi ke atas

Komunikasi ini adalah komunikasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi ini agak sulit dilakukan karena perbedaan status terutama dalam mendapatkan umpan balik tentang hasil pemikiran dan kinerja bawahan. Pada umumnya komunikasi jenis ini berfungsi sebagai pertanggungjawaban dari bawahan atas perintah dari atasan, bisa berupa laporan hasil kerja atau perkembangan kerja. Komunikasi ke atas juga bisa digunakan untuk pertukaran pikiran dari bawahan dengan atasan. Komunikasi keatas di Kalurahan Tipes pun berjalan cukup baik meski masih ada sedikit rasa sungkan tapi para pegawai di sana mau menyampaikan aspirasi mereka ke Lurah dan perbedaan status juga tidak terlalu parah di Kalurahan.

3.1.3 Komunikasi sejajar/kesamping

Koordinasi adalah inti dari komunikasi ini karena komunikasi ini dilakukan dengan rekan kerja yang memiliki status setara. Koordinasi ini sendiri dimaksudkan adalah koordinasi dalam pengerjaan perintah yang telah diberikan oleh atasan. Komunikasi ini mengikutsertakan orang-orang dalam satu ikatan yang jadikannya lebih mudah, cepat, sederhana, sebab kesamaan kedudukan dapat menghilangkan kesulitan dalam berkomunikasi. Ke arah samping komunikasi di Kalurahan Tipes berjalan dengan lancar karena mereka ditempatkan di satu tempat yang sama dan tanpa sekat diantaranya jadi sangat mudah untuk melakukan komunikasi.

3.1.4 Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh dua orang di dalam organisasi atau beda organisasi dengan tingkat status yang berbeda, tugas yang berbeda, dan tidak memiliki wewenang dengan pihak lain demi untuk mendapatkan atau menyebarkan informasi.

Membangun komunikasi interaktif juga sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi karena salah satu kekuatan organisasi dapat dilihat dari kompetensi komunikasi yang dimilikinya (Fahmi 2013). Komunikasi interaktif juga sering dihubungkan dengan komunikasi dua arah dimana pesan yang disampaikan akan menerima umpan balik yang diharapkan akan membuat keterbukaan diantara kedua belah pihak, keterbukaan juga menjadi hal penting dalam organisasi karena hal tersebut akan menumbuhkan kepercayaan satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara di kalurahan Tipes dapat diketahui bahwa Lurah adalah seorang yang sangat bersahaja dan mudah diajak berkomunikasi seperti yang dikatakan oleh salah satu informan yang telah diwawancarai beliau mengatakan

“Komunikasi beliau bagus kok, dia (Lurah) tahu bagaimana cara beliau memposisikan dirinya dan dia tahu persis bagaimana bawahannya serta dia dekat dengan bawahannya secara personal jadi lebih mudah untuk berkomunikasi dengan beliau”

Lurah Tipes sendiri juga berkata bahwa

“Dalam berkomunikasi saya merasa tidak ada atasan atau bawahan, bahkan saya sering keluar kesitu (ruang para karyawan) daripada di ruangan saya sendiri dan ada apa dikit kita selalu kumpul untuk rembugkan”

Dapat dilihat bahwa komunikasi yang terjadi di kalurahan Tipes adalah komunikasi yang ideal yang terjadi secara dua arah bukan hanya satu arah. Dan oleh karena itu pemecahan suatu masalah juga akan lebih dilakukan bersama secara musyawarah untuk mufakat. Pengambilan keputusan semacam ini bisa mengurangi kemungkinan konflik internal untuk terjadi karena semuanya transparan dan bukan hanya pengambilan keputusan secara sepihak dari pemimpin, para bawahannya pun akan merasa lebih dihargai

dan lebih mudah dalam mengemukakan pendapatnya, sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki yang akan meningkatkan kemampuan kerja mereka.

3.2 Pemberian *Reward* (hadiah)

Reward adalah pemberian suatu hal kepada seseorang karena telah dianggap melakukan suatu hal yang baik seperti itulah menurut Echolas & Shadily (dalam Kawulur, 2018). Hal ini merupakan suatu bentuk apresiasi dan rasa terima kasih karena telah melakukan hal secara maksimal dan pemberian *reward* juga adalah salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Di Kalurahan Tipes pun, Lurah di sana juga melakukan hal yang sama agar para bawahannya bekerja secara maksimal seperti yang telah beliau sampaikan ketika wawancara.

“Tetap kita berikan reward dan juga semangat, minimal dengan secara verbal agar bisa menciptakan suasana kerja yang baik”

Hal-hal kecil seperti memberikan pujian ketika bawahannya melakukan kerja yang baik dapat memberikan dampak yang besar dalam kinerja mereka selain menciptakan keintiman antara keduanya juga menimbulkan rasa saling hormat. Seperti teori Abraham Maslow yang telah disampaikan diatas jika semua kebutuhan dalam berkerja telah terpenuhi maka para bawahan akan bekerja secara maksimal untuk mencapai kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan yang akan memacu kinerja mereka, bisa disebut juga ini menjadi motivasi mereka. Pemberian dorongan motivasi jenis ini termasuk kedalam motivasi ekstrinsik menurut Kehoe (dalam Klopota, Mjeda & Kurecic, 2018) dimana seseorang akan termotivasi oleh dorongan dari luar dalam hal ini adalah *reward* yang diberikan.

3.3 Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan atau cara memimpin Lurah sendiri ternyata juga adalah salah satu hal yang memotivasi para bawahan bahkan membuat mereka sadar akan kesalahan mereka sendiri dan bisa menimbulkan motivasi instrinsik. Hal ini bisa terjadi karena sosok Lurah di kalurahan Tipes dianggap sebagai panutan yang harus dicontoh, seperti yang dikatakan salah satu informan yang telah diwawancarai

“Kalau mau menggambarkan dengan kata-kata agak susah mas, yang jelas Pak Lurah itu pemimpin yang baik, pintar memotivasi, mendorong anak buahnya. Jadi

kadang kalau kita salah itu sadar sendiri tanpa harus diberi teguran karena kita mencoba bekerja sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan prima”

Lurah di sana pun juga adalah orang yang fleksibel dalam menghadapi berbagai masalah karena keadaan di kalurahan itu selalu berubah-ubah disebabkan mereka harus menghadapi banyak orang dengan berbagai personality yang mereka miliki, belum lagi tuntutan kerja dari pihak berwenang yg lebih tinggi dari kecamatan. Lurah di sana pun juga berkata

“Sebenarnya rancangan pekerjaan tahunan sudah ada tapi kita kan bekerja di lapangan seperti ini, situasinya mudah berganti-ganti dan kita harus bergerak dengan cepat mengatasi masalah yang ada dan target yang tahunan juga harus tetap tercapai”

Berikut kepemimpinan Lurah ditinjau dengan beberapa teori kepemimpinan :

3.3.1 Situational approach

Situational approach atau pendekatan situasional sering dianggap teori kepemimpinan yang paling efisien dalam menghadapi masalah karena bersifat fleksibel tapi selain itu keffisienan teori ini juga memerlukan kesiapan dari bawahan untuk merespon perintah dari pemimpin serta loyalitas dari bawahan itu sendiri cetus Hersey dan Blanchard (dalam Iensuffie, 2011)

Dapat diketahui bahwa Lurah di Tipes menerapkan teori kepemimpinan ini dimana dia lebih fokus dan fleksibel dalam menghadapi berbagai masalah yang ada, hal ini juga karena di kalurahan terjadi berbagai jenis masalah yang berbeda-beda. Dengan motivasi yang tinggi dari bawahannya Lurah bisa menerapkan teori ini dengan baik. Lurah di Tipes juga bisa dianggap sebagai pemimpin yang cepat beradaptasi di berbagai masalah dan bisa mengarahkan serta memotivasi para bawahannya untuk bekerja secara maksimal untuk mengatasi masalah tersebut.

3.3.2 Contingency Theory

Di *Contingency theory* juga di praktekan di Kalurahan Tipes hal ini merupakan hal yang wajar karena teori ini setipe dengan teori *situational approach* yang sudah ada di atas dimana seorang pemimpin bekerja dengan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Jadi Lurah sudah memiliki antisipasi akan suatu situasi, misalnya situasi A memerlukan gaya kepemimpinan Z.

Teori kontingensi memperluas pemahaman kita tentang kepemimpinan dimana adanya pengaruh situasi terhadap pemimpin serta memberikan pemimpin prediksi dan informasi mengenai gaya kepemimpinan yang cocok pada konteks tertentu, Fielder (dalam Iensuffie, 2011) juga menambahkan teori ini juga menyediakan data-data gaya kepemimpinan yang dapat berguna untuk organisasi dalam mengembangkan profil kepemimpinan

3.3.3 *Path-Goal Theory*

Teori ini berorientasi pada tujuan organisasi dimana seorang pemimpin mencoba menjadi “jalan” untuk mencapai tujuan tersebut. Peter G. Northouse (dalam Iensuffie, 2011) mengatakan bahwa di teori ini ingin menunjukkan kerangka kerja demi memahami bermacam-macam perilaku kepemimpinan dalam menjadi sarana mencapai tujuan organisasi, baik itu dengan memotivasi, terlibat langsung, ataupun dengan memberikan tantangannya yang tinggi dengan hadiah yang tinggi juga.

Sebagai sebuah organisasi Kelurahan pasti memiliki tujuan oleh karena itu kepemimpinan yang dilakukan pun demi mencapai tujuan utama dalam organisasi tersebut. Jadi teori ini juga dipraktikkan dalam kepemimpinan di Kelurahan Tipes karena di kalurahan pun mempunyai proyek tahunan dan hal itu harus dipenuhi oleh pihak kalurahan. Untuk mencapai hal tersebut Lurah sudah menentukan hal apa saja yang harus dilakukan di tahun tersebut dan bawahannya juga harus bisa mengikuti perintah dari Lurah serta Lurah sendiri terlibat dalam membantu bawahannya mencapai tujuan tersebut

3.3.4 *Leader Team-Exchange Theory*

Teori ini menurut Pamudji (dalam Masmuh, 2008) adalah interaksi sosial menggambarkan bentuk tukar menukar dimana anggota-anggota kelompok memberikan kontribusi dengan pengorbanan mereka sendiri dan menerima imbalan dari pihak lain atau lebih tepatnya teori ini menekankan adanya “*give and take*” antara pemimpin dan yang dipimpin

Teori ini tidak dipraktikkan di Kelurahan Tipes karena tidak sesuai dengan organisasi yang mereka jalankan, mereka tidak bisa mempertukarkan kepentingan mereka karena mereka bekerja demi melayani masyarakat dan itu adalah tujuan utama organisasi mereka,

3.3.5 *Team Leadership Theory*

Teori ini berfokus pengerjaan pekerjaan secara team atau di salah satu bagian di organisasi yang beranggotakan anggota yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Jika dianalogikan teori ini cocok diterapkan di tim seperti tim sepak bola dimana semua orang memiliki keahlian sendiri-sendiri dan pemimpinnya adalah sang kapten. Menurut McGrath (dalam Iensufiie, 2011) fungsi kepemimpinan berkaitan dengan efektivitas kelompok adalah perpaduan dari, pengawasan dan pengambilan tindakan, kefokusannya dalam masalah internal dan eksternal. Hal tersebut akan membuat pemimpin dapat mendiagnosis kelemahan kelompok, bertindak untuk memperbaiki kelemahan, meramalkan perubahan lingkungan yang akan terjadi, serta mengambil tindakan preventif dalam merespon perubahan lingkungan tersebut

Teori ini dapat diterapkan di kalurahan dimana Lurah berperan sebagai *team-leader* dan memposisikan anggotanya sesuai ketanggapan mereka. Hal ini bisa terjadi karena di Kalurahan Tipes mereka memiliki kedekatan yang cukup sehingga Lurah paham betul dimana keunggulan setiap anggotanya walaupun tidak bisa diterapkan dalam jangka panjang tapi bisa diterapkan dalam proyek mendadak yang bisa muncul setiap saat di kalurahan.

3.3.6 *Transformasional Leadership*

Teori ini berinti menginginkan perubahan di dalam sebuah organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut Avolio (dalam Chua & Ayoko, 2019) adalah kepemimpinan transformasional dimana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mengganti apa yang mereka percayai, nilai, kemampuan, dan motif mereka supaya bisa bekerja secara maksimal serta mencoba membangun motivasi dalam diri mereka sehingga para pengikutnya dapat memotivasi diri mereka sendiri

Kepemimpinan di Tipes juga melakukan teori ini dimana pemimpin mereka di sana menghargai setiap personality setiap anggotanya tapi juga mencoba menghilangkan hal-hal yang tidak baik yang dimiliki agar dapat melayani masyarakat secara maksimal, dia juga membuat agar para anggotanya disiplin dan mematuhi peraturan yang ada.

Dapat dilihat kepemimpinan Lurah merupakan pengaplikasian berbagai jenis kepemimpinan, itu bukanlah hal yang buruk karena buktinya dengan hal tersebut Kalurahan Tipes bisa berdiri di atas kalurahan lain di Surakarta.

3.4 Kepemimpinan yang positif

Kepemimpinan yang positif dimaksudkan merupakan dimana Lurah dapat memimpin bawahannya dengan adil, mengarahkan mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa ada unsur ancaman atau paksaan. Lurah juga dengan kepemimpinannya dapat menanamkan rasa tanggung jawab pada bawahannya, dimana mereka sadar mana yang harus mereka kerjakan dan sadar pula jika melakukan kesalahan. Di bawah kekuasaan Lurah juga terjalin ekosistem kerja yang baik yang membuat bekerja terasa lebih nyaman selain itu Lurah juga menumbuhkan rasa kekeluargaan di Kalurahan Tipes yang membuat hubungan interpersonal mereka lebih dekat yang akan menimbulkan sifat solidaritas disana bukan hanya hubungan formal tentang pekerjaan.

Membangun budaya kepemimpinan juga tidak kalah penting di sebuah organisasi karena budaya pemimpin menggambarkan terbangunnya kaderisasi di organisasi tersebut secara terencana. Artinya pemimpin percaya dan yakin bahwa bawahannya mampu mengambil keputusan terbaik jika sang pemimpin tidak ada di tempat. Hal seperti ini menjadi penting karena jika bawahan tidak bisa mengambil keputusan dengan baik ketika pemimpin tidak ada di tempat hanya akan menghambat jalannya organisasi. Begitu juga yang terjadi di Kalurahan Tipes mereka menjawab pertanyaan dari masyarakat dengan kemampuan mereka sendiri tanpa harus bergantung pada Lurah karena jika sedikit-sedikit bertanya pada Lurah dan sedang banyak orang yang ingin melakukan pelayanan akan memakan waktu yang sangat lama.

Lurah di sana juga merupakan tokoh yang menginspirasi buktinya Kalurahan Tipes adalah kalurahan pertama di Surakarta yang menggunakan teknologi informatika sebagai sarana mengurus berbagai hal dimana aplikasinya bisa di unduh di *playstore (android)*. Oleh karena itu dibawah kepemimpinannya para karyawan di Kalurahan Tipes bekerja lebih semangat karena terpengaruh oleh kinerja beliau. Lurah juga dianggap sebagai panutan yang harus dicontoh oleh para pegawai disana.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dapat kita lihat kepemimpinan Lurah di Kelurahan Tipes sangat baik beliau berhasil memotivasi bawahannya dengan cara yang baik pula tanpa perlu adanya paksaan untuk berkerja keras namun menimbulkan rasa bekerja itu sendiri di diri para bawahannya.

- 4.1.1 Dalam cara komunikasinya Lurah di Kelurahan Tipes telah berhasil yang menumbuhkan rasa kebersamaan yang tinggi antara bawahannya dan dirinya serta Lurah juga melakukan komunikasi secara dua arah yang meningkatkan produktivitas kerja para bawahannya selain itu komunikasi dua arah membuat para pegawai disana lebih merasa dihargai pendapatnya dan hal itu juga dapat mengurangi terjadinya konflik internal karena kesalahan komunikasi yang biasa terjadi jika hanya terjadi komunikasi satu arah. Komunikasi semacam inilah yang menjadi sumber motivasi mereka untuk bekerja.
- 4.1.2 Pemberian hadiah kepada seorang yang telah menghasilkan sebuah prestasi di dalam sebuah organisasi adalah hal yang wajib dan Lurah juga melakukan hal tersebut karena pemberian hadiah akan memacu motivasi para bawahan untuk melakukan hal lebih dalam bekerja.
- 4.1.3 Gaya Lurah memimpin yang paling sesuai adalah *situational approach*, karena beliau adalah orang yang fleksibel yang siap menghadapi segala masalah dengan kepala dingin selain itu Lurah memiliki hubungan yang baik dengan para bawahan membuat Lurah lebih mudah mengerjakan mereka dan berkat hal tersebut Kelurahan Tipes berhasil menjadi kelurahan terbaik di Kota Surakarta. Karena cara memimpin Lurah itulah yang membuat para bawahannya menghormati beliau dengan rasa kagum bukan rasa takut. Melihat hal tersebut menimbulkan motivasi tumbuh dari dalam diri para bawahannya karena mereka ingin bisa menjadi sosok seperti beliau.
- 4.1.4 Lurah berhasil memimpin secara adil dan berhasil mengarahkan para bawahannya untuk sadar akan seberapa pentingnya tanggung jawab yang mereka pikul. Lurah juga berhasil menghasilkan ekosistem kerja yang baik yang membuat Kelurahan Tipes menjadi tempat yang aman dan nyaman untuk bekerja. Hal tersebut menimbulkan motivasi mereka tumbuh karena rasa tanggung jawab yang mereka miliki mereka merasa harus memenuhi harapan dari Lurah yang telah memberikan mereka kepercayaan untuk mengerjakan suatu hal.

4.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dari hasil yang didapatkan diatas adalah sebagai berikut :

- 4.2.1 Walaupun kedekatan antara pemimpin dan bawahan adalah hal yang baik tapi jika berlebihan akan malah menimbulkan dampak yang negatif seperti tidak objektifnya

pemimpin dalam memberikan hukuman, pekerjaan ataupun hadiah namun selama seorang pemimpin dapat berlaku secara adil maka itu tidak akan menjadi masalah

- 4.2.2 Bagi penulis yang ingin melanjutkan penelitian ini bisa melihat motivasi dari sudut pandang karyawannya bukan dari pemimpinnya sehingga bisa menjadi pelengkap sudut pandang akan masalah motivasi, jadi lebih kearah bagaimana seorang karyawan memotivasi diri mereka sendiri tanpa adanya dorongan dari luar secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Astriani, A. O. (2013). *Analisis Hubungan Komunikasi Formal dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Head Office (HO) PT X Bogor*. Institut Pertanian Bogor
- Chua, J. & Ayoko, O. B. (2019). *Employees Self-determined Motivation, Transformational Leadership, and Work Engagment*. The University of Queensland, St Lucia, QLD 4072, Australia.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fiaz, M., Qin Su, Ikram, A., & Saqib, A. (2017). *Leadership Styles and Employees Motivatin: Perspective from An Emerging Economy*. Xi'an Jiaotong University, China.
- Ibrahim (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Iensufiie, T. (2010). *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Masmuh, A. (2008). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Kawulur, T. K. 2018. *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*.
- Klopotan, I., Mjeda, T., & Kurecic, P. (2018). *Exploring the Motivation of Employees in a Firm: A Case-Study*.Universiry North Koprivnica, Croatia.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Razak, A., Sarpan S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. Universitas Persada Indonesia.
- Ruliana, P (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saliu, U. A. (2018). *Leadership Styles and Motivation on Job Performance of Library Personel in PublicUniiversity Libraries in North Central, Nigeria*. University Of Horin, Horin.

- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi: Pengertian Makna, dan Aplikasi Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Susanty, M. Y. (2014). *Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kalurahan Kanaan Kecamatan Bontang Barat*. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Zamili, M. (2015). *Menghindari dari Bias: Praktik Triangulasi dan Kesahihan Riset Kualitatif*. Universitas Ibrahimy Situbondo.